

Frauenförderplan 2012 - 2015 der Stadtverwaltung Marl



Vorwort

Der Rat der Stadt Marl hat am 14.2.2013 die Fortschreibung des Frauenförderplanes für den Zeitraum 2012 - 2015 beschlossen und gleichzeitig den Abschlussbericht über die Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen der letzten drei Jahre zur Kenntnis genommen.

Obwohl viele Ziele des Frauenförderplanes 2009 - 2012 umgesetzt werden konnten, liegen auf dem Weg zur paritätischen Besetzung von Führungsstellen und beim Abbau von Unterrepräsentanzen in manchen Berufsfeldern oder Hierarchiestufen erhebliche Anstrengungen und ein Großteil des Weges noch vor uns.

Wir sind sowohl als Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Verantwortliche aus Politik und Verwaltung dazu aufgerufen, engagiert an den Zielen der Frauenförderung mitzuarbeiten - gerade auch in Zeiten sich verschlechternder Rahmenbedingungen.

Wo Stellen abgebaut und Vorgesetztenstellen eingespart werden müssen, ist selbstverständlich das Erreichen einer Führungsposition umso schwieriger.

Hier sind wir alle gefordert, ein Umfeld zu schaffen, wo die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag gelebt wird und zwar nicht nur für Frauen, sondern auf partnerschaftliche Weise auch für die Männer.

Nehmen wir also weiterhin die Herausforderung an und verfolgen den eingeschlagenen Weg Richtung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern konsequent weiter. Wir als Team Stadt sind auf motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, die ihre Potentiale und Fähigkeiten voll ausschöpfen können, weil sie ihr Berufs- und Familienleben in Einklang wissen.

Frauenförderung steht dabei ganz oben auf der Agenda, so dass wir auch in den nächsten Jahren an den Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes und unseres neuen Frauenförderplanes 2012 - 2015 mit aller Kraft arbeiten werden.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Werner Arndt', written in a cursive style.

Werner Arndt
Bürgermeister

Frauenförderplan 2012-2015 der Stadtverwaltung Marl

Fortschreibung

und

Bericht über die durchgeführten Maßnahmen des
Frauenförderplanes

(Stand: September 2012)

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	4
2.	Rechtsgrundlagen	5
3.	Geltungsbereich	5
4.	Bestandsaufnahme/Analyse der Beschäftigungsstruktur	5
5.	Personalbedarfsprognose und Rahmenbedingungen	9
6.	Zielvorgaben.....	10
7.	Maßnahmen	10
8.	Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren	11
9.	Ausbildung/Vorbereitungsdienst.....	12
10.	Fort- und Weiterbildung	13
11.	Führungskräftequalifizierung	14
12.	Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf	15
13.	Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	17
14.	Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“	19
15.	Überregionales Netzwerk für Führungsfrauen.....	20
16.	Einrichtung eines internen Coachings	20
17.	Qualifizierungsmaßnahme für Ergänzungskräfte.....	22
18.	Besetzung von Gremien	23
19.	Weitere Angebote der Gleichstellungsstelle	23
20.	Umsetzung und Fortschreibung.....	23
21.	Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten	24
22.	Geltungsbereich und Geltungsdauer	25

23.	Anlagen	
	I.	Bericht zum Frauenförderplan 2009-2012.....26
	II.	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land48 Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)
	III.	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)67

1. Vorwort

Frauenförderung wird bei der Stadt Marl seit Jahren praktiziert. Obwohl sich durch eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen in den letzten Jahren viel verändert und verbessert hat, ist an der Vorgabe des Grundgesetzes gem. Artikel 3 Abs. 2

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“

weiterhin zu arbeiten.

Die Verwaltung ist bestrebt, mögliche Benachteiligungen von Frauen mit Hilfe konkreter Maßnahmen zu beseitigen bzw. zu vermeiden und die Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst herbeizuführen.

In der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadtverwaltung Marl (AGA) wird dies in den Grundsätzen des Leitbildes ebenfalls bekräftigt.

Ziel des Frauenförderplans sind Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
 - zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
 - zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
 - zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung
- und
- zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Der nun vorliegende Bericht über die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Frauenförderplans dienen sowohl der Überprüfung gesetzter Zielvorgaben als auch der Anpassung bzw. Weiterentwicklung begonnener Maßnahmen. Weiterhin werden neue Instrumente der Frauenförderung eingeführt.

Die Stadt Marl sieht sich damit kontinuierlich in der Verantwortung als familienfreundliche Arbeitgeberin, die ausdrücklich auch die Weiterentwicklung eines modernen Rollenverhaltens bei den männlichen Beschäftigten unterstützen möchte. Männer sollen in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie bestärkt werden, um ein partnerschaftliches Miteinander sowohl im beruflichen als auch im familiären Bereich zu fördern.

Die Umsetzung des LGG sowie die Förderung der Zielsetzungen aus dem Frauenförderplan sind insbesondere Aufgabe des Verwaltungsvorstandes und der Führungskräfte.

Bei der Erfüllung dieser Aufgabe werden sie von der Gleichstellungsstelle unterstützt.

2. Rechtsgrundlagen

Auf der Basis des am 20.11.1999 in Kraft getretenen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) wurde am 09.07.2009 vom Rat der erste Frauenförderplan der Stadt Marl entsprechend der Vorgaben des LGG beschlossen.

Ein „Konzept zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und zur Förderung der Familienfreundlichkeit in der Stadtverwaltung Marl“ wurde vom Rat jedoch bereits im Juli 1987 verabschiedet. Weit vor Inkrafttreten des LGG wurden bei der Stadtverwaltung Marl also die Weichen dafür gestellt, dem Gleichberechtigungsgebot gerecht zu werden.

Der nun fortgeschriebene Frauenförderplan 2012-2015 baut auf dem Frauenförderplan 2009 auf und behält die darin enthaltenen Grundsätze in den meisten Bereichen bei. Modifizierungen ergeben sich in einigen Teilaspekten.

Der laut § 5a Abs. 6 LGG nach Ablauf des Frauenförderplanes vorgeschriebene Bericht über die Umsetzung der durchgeführten Maßnahmen ist dem fortgeschriebenen Frauenförderplan beigefügt.

3. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Marl und ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

4. Bestandsaufnahme/Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur ist Grundlage des Frauenförderplans. Auf dieser Basis ist die entsprechend der Personalbedarfsprognose ermittelte Anzahl der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen gegliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen.

4a. Bestandsaufnahme

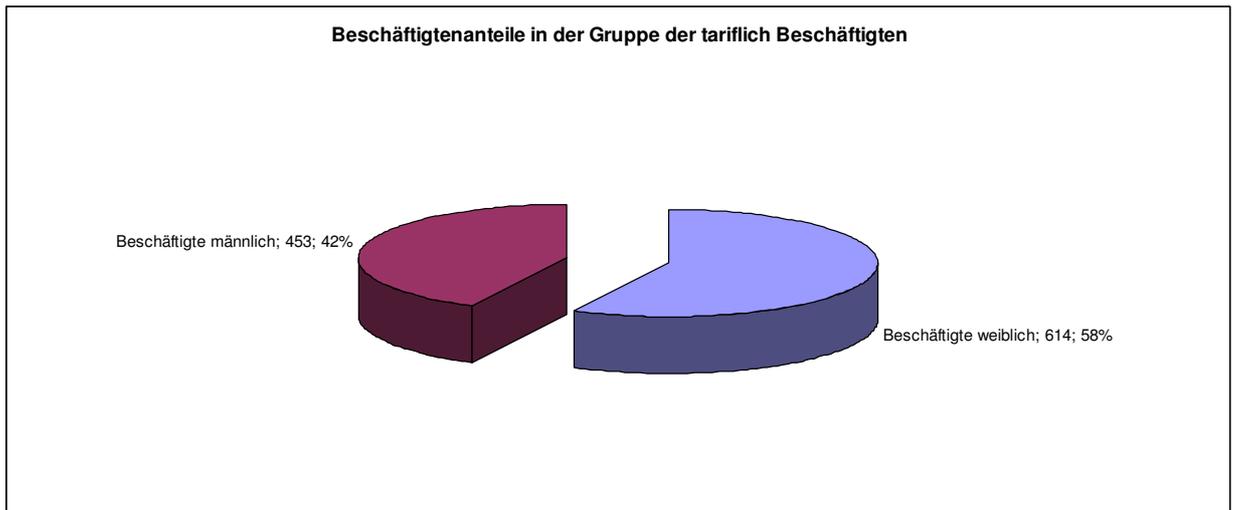
Beschäftigtenstruktur

Bei der Stadtverwaltung Marl waren zum Stichtag 31.12.2011 insgesamt 1309 Personen beschäftigt. Davon waren 716 Frauen und 593 Männer. Der Frauenanteil belief sich damit auf 54,7 %.

Beschäftigungsarten

Von den insgesamt 1309 bei der Stadt Marl beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 242 in einem Beamtenverhältnis tätig und 1067 Personen sind tariflich Beschäftigte. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten beträgt 57,5 % (=614 Mitarbeiterinnen) und bei den Beamten nur 42,1 % (= 102 Mitarbeiterinnen). Hauptgrund ist der Bereich Feuerwehr, der fast ausschließlich mit männlichen Beamten besetzt ist.

		Anzahl Mitarbeiter/innen	Anteile in Prozent	Durchschnittsalter
Beschäftigte	weiblich	614	57,5	44,6
	männlich	453	42,5	45,6
	gesamt	1.067	100,0	45,0
Beamte	weiblich	102	42,1	47,5
	männlich	140	57,9	45,6
	gesamt	242	100,0	46,4
Gesamt	weiblich	716	54,7	45,0
	männlich	593	45,3	45,6
	gesamt	1.309	100,0	45,3



Umfang der Beschäftigung

Insgesamt sind 419 teilzeit- und 797 vollzeitbeschäftigt. Gemäß § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Von den 419 Teilzeitbeschäftigten sind 352 Frauen und 67 Männer.

Grund für die Teilzeitbeschäftigung war bei den Frauen zum weitaus größten Teil die Betreuung minderjähriger Kinder, während bei den Männern vorwiegend Altersteilzeit vorlag. Ein weiterer Grund ist zum Beispiel die Pflege naher Angehöriger etc.

Altersteilzeit

Insgesamt 87 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befanden sich zum Stichtag in Altersteilzeit.

Gesamtdarstellung Altersteilzeit (Stand: 31.12.11)							
	mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst		gesamt
	w	m	w	m	w	m	
ATZ Blockmodell Arbeitsphase	18	7	14	13	0	1	53
ATZ Blockmodell Freizeitphase	14	4	8	7	0	1	34
ATZ Teilzeitmodell	0	0	1	2	0	0	3
Gesamt	32	11	23	22	0	2	90

Beurlaubte

Zum Stichtag 31.12.2011 waren insgesamt 33 Personen, davon 29 Frauen und 4 Männer beurlaubt.

Anträge auf Teilzeitarbeit bzw. Beurlaubungen stellen sich wie folgt dar:

Anträge auf	2009				2010				2011			
	Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Teilzeit	2	0	4	0	7	0	1	0	9	0	1	0
Beurlaubung	1	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1

Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Am 31.12.2011 waren 17 Auszubildende und 9 Bachelor of Laws bei der Stadt Marl beschäftigt.

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	2	50,0%
Tiefbaufacharbeiter/-in/ Straßenbauer/-in	0	2	2	0,0%
Tischler/-in				
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2	0	2	100,0%
Kaufmann/-frau für Informatik	0	1	1	0,0%
Fachinformatiker/-in				
Verwaltungsfachangestellte/r	8	2	10	80,0%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	7	2	9	77,8%
Brandmeisteranwärter/in	0	0	0	
GESAMT	18	8	26	69,2%

4b. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Wenn sich durch die Analyse der Beschäftigungsstruktur Unterrepräsentanzen ergeben, sind für die Ausschreibung und das Auswahlverfahren die §§ 7 – 10 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie die Regelungen dieses Frauenförderplanes zu beachten.

Aus den beigefügten Anlagen können die Anteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ersehen werden.

Signifikant sind die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst des Sozial- und Erziehungsdienstes (S 4 – S8) sowie in den niedrigen Entgeltgruppen (EG 1 – EG 2Ü), während sie im Bereich des höheren Dienstes weiterhin unterrepräsentiert sind.

Führungskräfte

Insgesamt stellen Frauen knapp ein Drittel der Führungskräfte. Der hohe Frauenanteil auf der Ebene der Sachgebiets- und Teamleitungen ist unter anderem auf den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und die Leitungskräfte der städtischen Kindertageseinrichtungen zurückzuführen.

Im manuellen Bereich auf Meister- und Vorarbeiterebene sind weibliche Führungskräfte nur wenig vertreten.

Führungsebene	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Verwaltungsleitung B	0	1	1	0%
Dezernenten	1	2	3	33%
Amtsleitung	5	11	16	31%
Abteilungsleitung	9	24	33	27%
Sachgebiets- /Teamleitung	23	30	53	43%
Meister/innen	1	5	6	17%
Vorarbeiter/innen	3	17	20	15%
GESAMT	42	90	132	32%

5. Personalbedarfsprognose und Rahmenbedingungen

Die Stadt Marl gehört zu den finanzschwachen Kommunen, die unter die erste Stufe des Stärkungspaktgesetzes fallen, d.h., sie sollen durch Unterstützungszahlungen des Landes in die Lage versetzt werden, den Haushaltsausgleich im vorgeschriebenen Konsolidierungszeitraum (2016 bzw. 2021) zu realisieren.

Die im Stärkungspaktgesetz vorgesehene verpflichtende Aufstellung eines Haushaltssanierungsplanes führt zu weiteren und verschärften Sparzwängen.

Am 21. Juni 2012 hat der Rat der Stadt Marl den Haushaltssanierungsplan beschlossen, der nun der Bezirksregierung zur Genehmigung vorliegt. Betroffen von den geplanten Konsolidierungsmaßnahmen sind auch Maßnahmen im Personalbereich, wodurch der Frauenförderplan ebenfalls betroffen sein kann.

Aufgrund der extrem angespannten finanziellen Lage dürfen im Beamtenbereich seit 2009 keine Beförderungen mehr vorgenommen werden, so dass inzwischen 44 Beamtinnen und Beamte höherwertige Tätigkeiten ohne zustehenden finanziellen Ausgleich wahrnehmen. Betroffen sind 10 Frauen und 34 Männer, von denen 20 im Bereich der Feuerwehr tätig sind.

Insgesamt ist die Verringerung von Personalaufwendungen ein zentraler Baustein zur Aufwandsreduzierung im Rahmen der Haushaltskonsolidierung.

Im Konsolidierungszeitraum scheiden 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absehbar aus dem Dienst aus. Hinzu kommen weitere nicht absehbare Personalabgänge aufgrund Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkündigungen, Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit oder anderer Gründe. Im Rahmen der Aufstellung des Haushaltssanierungsplanes wurde seitens der Verwaltung festgelegt, die Stellen 80 ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wieder zu besetzen. Weitere 34 Stellen sollen aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.06.2012 eingespart werden. Ein derart umfangreicher Personalabbau führt zu weiter steigender Leistungsverdichtung und damit einhergehend zusätzlichen Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht.

6. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigungsstruktur und der prognostizierten Beschäftigungsentwicklung wurden Zielvorgaben entwickelt, die die realen Möglichkeiten der Dienststelle bei der Förderung des Frauenanteils an den einzelnen Beschäftigtengruppen berücksichtigen.

Zu einigen ausgewählten Themenkomplexen wurden Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans besonders hervorgehoben.

7. Maßnahmen

Bei den im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen handelt es sich einerseits um originäre aus dem LGG abgeleitete Maßnahmen und daneben um Maßnahmen, die sich als effektiv und nachhaltig erwiesen haben bzw. die für die Zukunft Erfolg versprechen.

Frauenförderung ist ein mittel- bis langfristig angelegter Prozess, der sich aus den gesellschaftlichen Veränderungen und beruflichen und familiären Gegebenheiten ergibt. Tradiertes Rollenverhalten lässt sich nicht von heute auf morgen ändern.

8. Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Die bestehenden Richtlinien für die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei der Stadt Marl wurden zwischenzeitlich in einigen Punkten überarbeitet und ergänzt und im Mitteilungsblatt Nr. 13 vom 20.07.2011 veröffentlicht. Eine weitere Anpassung wird in absehbarer Zeit erfolgen.

Die Richtlinien gelten für alle internen sowie externen Stellenbesetzungsverfahren. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) werden beachtet.

Grundsätzlich sollen alle freien Stellen – deren Wiederbesetzung erforderlich ist – ausgeschrieben werden. Ausnahmen ergeben sich z.B. in den Fällen, wenn Stellen durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter besetzt werden sollen, welche

- aus Elternzeit oder einer Beurlaubung zurückkehren
- aus einer Langzeiterkrankung zurückkehren
- aus gesundheitlichen Gründen umgesetzt werden müssen
- oder
- wenn Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Die Gründe hierfür sind dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten bekannt zu geben.

Vor jeder Stellenausschreibung ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird. Es ist Maßstab für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber.

In Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt, bis die Unterrepräsentierung abgebaut ist.

In diesen Fällen enthält der Ausschreibungstext den Zusatz „Im Rahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern keine Gründe in der

Person des Mitbewerbers überwiegen. Grundsätzlich kommt auch eine Besetzung mit Teilzeitkräften in Betracht.“

Laut § 8 Abs. 6 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind – soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen - ausgeschriebene Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben. Hinderungsgründe – die einer Teilbarkeit entgegenstehen – sind ausführlich darzulegen.

Bei der Stadt Marl wird grundsätzlich die Teilbarkeit von Stellen angeboten. Ausnahmen gibt es lediglich im Verwaltungsbereich bei den Leitungspositionen (Dezernats-, Amtsleitungen) sowie in wenigen Bereichen der manuellen Dienste.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder zumindest alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit.

Die Auswahlkommissionen sollen gem. § 9 Abs. 2 LGG zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

In Vorstellungsgesprächen sind bei Frauen Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft unzulässig. Fragen nach Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen des Partners bzw. der Partnerin sind bei Frauen als auch Männern nicht gestattet

Im Auswahlverfahren wird eine durch Kindererziehung verursachte Beurlaubung bzw. Teilzeitbeschäftigung oder die Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unter dem Gesichtspunkt der sozialen Kompetenz angemessen berücksichtigt. Auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche wirken sich nicht negativ aus.

9. Ausbildung/Vorbereitungsdienst

Die strikten Vorgaben aus dem Stärkungspaktgesetz und die bereits seit Jahren mehr als angespannte finanzielle Lage der Stadt Marl haben dazu geführt, dass die Ausbildungsaktivitäten in den letzten Jahren drastisch reduziert werden mussten.

Eine bedarfsgerechte Ausbildung ist laut Mitteilung der Aufsichtsbehörde auch unter Berücksichtigung des engen finanziellen Rahmens nicht nur möglich, sondern zwingend geboten, um auch für die Zukunft eine nachhaltige Aufgabenerledigung gewährleisten und den Herausforderungen des demographischen Wandels angemessen begegnen zu können.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gilt die Regelung des § 8 Abs. 3 LGG:

Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Trotz ihrer überwiegend besseren Schulabschlüsse entscheiden sich Frauen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer.

Um das Berufswahlspektrum der weiblichen Nachwuchskräfte zu erweitern, wird die Stadt Marl auch weiterhin am „Girls`Day“ teilnehmen und an diesem sogenannten „Mädchen-Zukunftstag“ tiefere Einblicke in bisher eher von Männern dominierte Ausbildungsberufe wie Tiefbau, Kfz-Mechatronik, IT-Bereich etc. gewähren.

Neu gestaltete Info-Flyer zu den einzelnen angebotenen Berufsfeldern sollen darüber hinaus gezielt gerade auch Schülerinnen zur Verfügung gestellt werden, um das Interesse an eher untypischen Ausbildungsgängen zu wecken.

Ziele:

- Abbau von Unterrepräsentanzen durch gezielteren Einsatz der Nachwuchskräfte nach Abschluss der Ausbildung
- Stärkere Sensibilisierung der Auszubildenden in Hinsicht gleichstellungsrelevanter Themen

Maßnahmen:

- Bei der Übernahme von Auszubildenden sollen Frauen und Männer vorrangig in den Bereichen eingesetzt werden, in denen Unterrepräsentanzen bestehen
 - Im Rahmen der Einführungstage werden Auszubildende über gleichstellungsrelevante Themen informiert und mit den wichtigsten Vorschriften des LGG und AGG vertraut gemacht
 - Während der Ausbildungszeit sollen Auszubildende des allgemeinen Verwaltungsdienstes mindestens eine Woche in der Gleichstellungsstelle mitarbeiten

10. Fort- und Weiterbildung

Die Stadt Marl misst der beruflichen Fortbildung zur Erhaltung und Weiterentwicklung fachlicher, persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen eine hohe Bedeutung bei.

Frauen sind entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Die Führungskräfte unterstützen die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gezielte Maßnahme der Personalentwicklung und motivieren besonders die weiblichen Beschäftigten zur Teilnahme.

Gerade auch der Personenkreis der Teilzeitbeschäftigten ist in seinem beruflichen Fortkommen zu unterstützen. Verstärkt soll deshalb zum Beispiel auf Halbtagesseminare hingewirkt werden bzw. sind außerhalb der regulären Arbeitszeit liegende Fortbildungen als Arbeitszeit anzurechnen.

Eine paritätische Besetzung bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten ist anzustreben.

Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden. Bei Teilnahme entstehen keine Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt.

Im Mitteilungsblatt Nr. 14 vom 22.05.2012 wurde die neue Dienstvereinbarung über die Zulassung und Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II veröffentlicht.

Die Stadt Marl bekräftigt damit noch einmal ausdrücklich ihren Willen, motivierte und in der Praxis erprobte und bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Trotz der im Vergleich zur direkten Ausbildung höheren Kosten, soll auch zukünftig der Besuch der Angestelltenlehrgänge I und II guten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden

11. Führungskräftequalifizierung

Am 21.11.2011 wurde ein Führungskräfteworkshop durchgeführt. Das Treffen war konzipiert als Auftaktveranstaltung für die geplante langfristig angelegte Qualifizierungsreihe für Führungskräfte, um sie bei den enorm gestiegenen Anforderungen an eine moderne Führungskraft nachhaltig zu unterstützen.

Die enorme strategische Bedeutung umfassender Führungskräftequalifizierung basiert auf der Erkenntnis, dass das Verhalten und die Kompetenz der Vorgesetzten sowohl die Leistungsbereitschaft, das Verantwortungsgefühl als auch damit einhergehend die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsergebnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, im negativen Fall jedoch auch nachhaltig hemmen und einschränken kann.

Ab 2013 werden alle Vorgesetztenebenen von Teamleiter/Meister bis Amtsleitung in einem insgesamt über einen Zeitraum von etwa zwei Jahren laufenden Schulungsprogramm qualifiziert. Modular werden neben den Themen Mitarbeiter- und Gesprächsführung, Umgang mit Konflikten und weiteren führungsrelevanten Fragen auch die wichtigen Aspekte sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und gleichstellungsrelevante Problemstellungen angesprochen und intensiv erarbeitet.

12. Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Die Stadt Marl erleichtert den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

a) Inanspruchnahme der Elternzeit

Das Elternzeitgesetz bietet vielfältige Möglichkeiten, die dreijährige Elternzeit variabel in Anspruch zu nehmen. Elternzeit kann demnach verkürzt, verlängert oder sogar aufgespart werden.

Bei Gewährung von Elternzeit werden die Beschäftigten darüber informiert, dass parallel dazu eine Teilzeitbeschäftigung von zur Zeit bis zu 30 Wochenstunden möglich ist.

Zur besseren Entscheidungsfindung und Ausmachen der optimalen Lösung für die eigene persönliche und berufliche Situation, wird in umfassenden Beratungsgesprächen beim Personalservice auf mögliche rechtliche und finanzielle Konsequenzen der verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten hingewiesen.

b) Beurlaubungen aufgrund der Erziehung minderjähriger Kinder

Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich aufgrund der Erziehung minderjähriger Kinder entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorgaben beurlauben zu lassen.

Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

c) Förderung der Teilzeittätigkeit

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist gemäß den tarifvertraglichen bzw. beamtenrechtlichen Voraussetzungen zu entsprechen.

Soweit gesetzliche Vorschriften oder zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Die Teilzeittätigkeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Ziele:

- Erhöhung der Akzeptanz und Attraktivität der Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen bzw. von Teilzeitarbeit bei Männern und Förderung dieses Arbeitszeitmodells gerade auch im Bereich von Leitungs- und Führungsstellen
- Verstärkte Einbindung beurlaubter Beschäftigter in den Verwaltungsablauf
- Bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft werden im persönlichen Beratungsgespräch Informationen über alle relevanten gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zu den Themenkomplexen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit erläutert

Maßnahmen:

Beurlaubte Beschäftigte werden auf Wunsch in einen E-Mail-Verteiler aufgenommen und verfügen auf diese Weise über alle relevanten verwaltungsinternen Informationen und Mitteilungsblätter, das aktuelle Fortbildungsangebot des Studieninstituts Emscher-Lippe sowie interne Stellenausschreibungen

Erstellung einer komprimierten Übersicht bzw. einer kleinen Informationsbroschüre zu allen bei Schwangerschaft/Elternzeit und Beurlaubung auftretenden Fragen

Männliche Beschäftigte werden durch die Gleichstellungsstelle bzw. die Führungskräfte gezielt auf die Möglichkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf durch Inanspruchnahme von Elternzeit, befristeter Beurlaubung bzw. Teilzeittätigkeit hingewiesen

d) Beurlaubungen/Arbeitszeitreduzierungen aufgrund der Pflegenaher Angehöriger

Um die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern ist am 01.01.2012 das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) in Kraft getreten.

Auf dieser Grundlage können Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit für maximal zwei Jahre reduzieren kann, um Angehörige

selbst zu pflegen. Die verminderte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen.

Der Beschäftigte kann auf diese Weise auch während der Pflegezeit im Beruf bleiben. Das Arbeitsentgelt wird aufgestockt. Die Vorteile sind die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit, die finanzielle Absicherung durch den Lohnvorschuss, der Erhalt der Rentenansprüche sowie die Kontinuität im Berufsleben. Das Gesetz gilt für Beschäftigte und Auszubildende, nicht für Beamte.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen derartigen Vertrag abzuschließen, darf aber einen entsprechenden Antrag auch nicht ohne sachliche Gründe ablehnen.

Bei der Stadt Marl wurden seit Einführung des Gesetzes bisher keine Anträge auf Familienzeit gestellt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege ist die Stadt Marl bestrebt, eventuell eingehende Anträge zu bewilligen.

Nähere Informationen können dem Mitteilungsblatt Nr. 8 vom 03.04.2012 entnommen werden.

e) Förderung der Telearbeit

Telearbeit kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Lösung sein, Beruf und Familie bzw. Pflege zu vereinbaren. Grundsätzlich steht die Stadt Marl diesem Arbeitszeitmodell positiv gegenüber.

In Hinsicht auf die in Zukunft verstärkte Anwendung des E-Governments sollen die realen Möglichkeiten zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen in dafür geeigneten Arbeitsbereichen unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher, organisatorischer, technischer und personalrechtlicher Fragen geprüft werden.

13. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marl, insbesondere die Vorgesetzten, haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, das die Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz schützt.

Maßgeblich in allen Fällen sexueller Belästigung sind seit August 2006 die Bestimmungen des § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Demnach versteht man unter sexueller Belästigung jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, wenn

dieses Verhalten bezweckt , dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile erfahren.

Führungskräfte sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen und Betroffene zu ermutigen, sich zur Wehr zu setzen bzw. sie dabei zu unterstützen.

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies kann z.B. gerade auch bei Auszubildenden oder befristeten Arbeitsverhältnissen der Fall sein.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten geahndet und kann darüber hinaus auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Ansprechpartner vor Ort sind in allen Belangen sexueller Belästigung die Gleichstellungsstelle und der Personalrat.

Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ gewinnt im Arbeitsleben zunehmend an Bedeutung.

Nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat das Bundesarbeitsgericht für die Umschreibung des Mobbingbegriffs die Definition einer „benachteiligenden Belästigung“ nach §3 Abs. 3 AGG herangezogen.

Mobbing ist demnach gekennzeichnet von

- unerwünschten Verhaltensweisen, die
- bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt
- und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Als Mobbing-Handlungen kommen demnach insbesondere Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten, wie z.B. bewusste Vorenthaltung oder Ausschluss von Informationen
- die sozialen Beziehungen, wie z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung
- das soziale Ansehen, wie z.B. bewusstes Lächerlichmachen

- die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen, wie z.B. missbräuchliche Aufgabenzuweisung, die weit über oder unter dem Können liegt, sowie
- die Gesundheit, wie z.B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigendem Arbeiten

in Betracht.

Unter den Mobbingbegriff fallen allerdings nicht die Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten oder beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten.

Im Übrigen gelten die bereits bei dem Bereich der sexuellen Belästigung aufgeführten Grundsätze (Verantwortlichkeit der Vorgesetzten, Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Ansprechpartner etc.).

Ziel:

- Stärkere Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Maßnahme:

- Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz in allernächster Zeit unter Federführung der Gleichstellungsstelle

14 Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“

Um gezielt ausgewählte weibliche Führungsnachwuchskräfte in Kommunalverwaltungen zu fördern, wurde im Jahr 2003 das Projekt „Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen“ als Kooperationsprojekt der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik aufgelegt.

Mentoring als Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin) und einer Nachwuchskraft (Mentee) wird eingesetzt, um das Entwicklungspotential einer Nachwuchskraft für die mögliche zukünftige Wahrnehmung einer Führungsposition zu fördern. Zielgruppe auf Seiten der Mentees sind Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes ab Bes.-Gr. A 10 bzw. EG 10 TVöD und auf Seiten der Mentorinnen weibliche Führungskräfte ab Bes.-Gr. A 13 bzw. EG 13 TVöD.

Seit Beginn des Projekts haben bei der Stadt Marl sowohl vier Mentorinnen als auch vier Mentees an diesem Projekt der Personalentwicklung teilgenommen. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv.

Nach einer Unterbrechung (Schlussveranstaltung des letzten Projekts war im November 2010) wird es im Herbst 2012 einen Neustart geben. Im Mitteilungsblatt Nr. 17 vom 12. Juli 2012 wurde von der Gleichstellungsstelle auf den 5. Jahrgang des Mentoring-Projekts aufmerksam gemacht und dafür geworben. Interessierte Mitarbeiterinnen hatten die Möglichkeit, sich zu bewerben und damit entweder als Mentee gezielt an der eigenen persönlichen Weiterentwicklung zu arbeiten und unter Begleitung individuelle berufliche Ziele konsequent zu verfolgen oder als Mentorin das Entwicklungspotential einer Nachwuchskraft für die mögliche zukünftige Wahrnehmung einer Führungsposition zu fördern.

Nach Ende des Bewerbungsverfahrens und Abschluss des „Matching-Prozesses“ wurden vom Beirat 17 neue „Tandems“ zusammengestellt. Von der Stadt Marl werden drei Mentorinnen und eine Mentee im November 2012 am Auftaktworkshop teilnehmen und damit am 5. Durchgang des Mentoring-Projektes mitarbeiten.

Die Entgelte für das Mentoring werden aus dem zentralen Fortbildungsetat finanziert. Den Teilnehmerinnen entstehen keine Kosten.

Zur Förderung der Führungsstärke von Frauen wird die Fortführung dieses Projektes ausdrücklich begrüßt.

15. Überregionales Netzwerk für Führungsfrauen

Aus dem oben erläuterten Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“ hat sich im Jahre 2006 ein regionales Netzwerk für Führungsfrauen aus der Emscher-Lippe-Region entwickelt. Regelmäßiger Austausch über neue Entwicklungen, „best practice“ – Modelle oder auch die Klärung aufkommender Probleme dienen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Frauenerförderung.

Aufgrund der guten Erfahrungen und der bewährten konstruktiven Zusammenarbeit ist dieses Netzwerk zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches und der Herstellung von Kontakten fortzuführen.

Ansprechpartnerin vor Ort ist die Gleichstellungsbeauftragte, die auch die gewonnen relevanten Informationen an die entsprechenden Stellen weiterleitet.

16. Einrichtung eines internen Coachings

Moderne Personalpolitik sieht sich ganz anderen Herausforderungen gegenüber als in der Vergangenheit. Berufliche Biographien sind vielfältiger und beinhalten öfter „Brüche“ als noch vor einigen Jahren.

Ziel eines zu implementierenden „internen Coachings“ ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den verschiedenen Abschnitten der beruflichen und persönlichen Entwicklung Unterstützung anzubieten.

Langjährige Kolleginnen und Kollegen können aufgrund ihrer persönlichen und beruflichen Erfahrungen ihr Wissen und ihre Kenntnisse möglicher „Stolpersteine“ auf dem Berufs- und Lebensweg einbringen und somit wertvolle Wegbegleiter sein.

Orientierung bieten, die Persönlichkeit stärken und während der diversen Lebenszyklen der betreuten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informelles Wissen weitergeben – so oder ähnlich sollten die Aufgaben des geplanten internen Coachings verstanden werden.

Entscheidende Stationen auf dem Berufsweg könnten zum Beispiel

- das Ende der Ausbildung
- das Erreichen gewisser Arbeitsroutine nach einigen Jahren
- mögliche Umorientierung oder Aufstiegsbestreben
- zeitlich befristeter beruflicher Ausstieg aufgrund einer Familienphase
- Wiederanschluss oder Neuorientierung nach Berufsrückkehr
- Vorbereitung auf den Ruhestand

sein.

Die Sicht „von außen“ kann helfen, den eigenen Berufs- und Lebensweg unverstellter zu sehen und kritische Punkte bzw. entscheidende Weggabelungen nicht zu verpassen und bewusst anzugehen.

Gerade bei Frauen zeigt sich oft folgendes Phänomen:

Im Bewerbungsverfahren schließen die jungen Frauen in den meisten Fällen die erforderlichen Einstellungstests mit besseren Noten als ihre männlichen Mitbewerber ab, so dass gerade im Verwaltungsbereich zunächst mehr Frauen als Männer in den einzelnen Berufszweigen eingestellt werden.

Auch die anschließende Ausbildung wird erfolgreich absolviert, auf die mehrere Jahre Berufstätigkeit folgen.

Im Anschluss folgt bei den meisten Frauen jedoch aufgrund Familiengründung eine „berufliche Auszeit“ mit anschließender Beurlaubung und/oder Teilzeittätigkeit.

Die entscheidende „Beförderungsphase“ bzw. - in Zeiten allgemeiner Sparzwänge in der Verwaltung – der ansonsten mögliche berufliche Aufstieg zur Sachgebietsleitung und eventuell nachfolgende weitere Schritte z.B. in Richtung Abteilungsleitung werden verpasst.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. die anschließende Beurlaubung im Zusammenspiel mit den meistens weniger guten Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen in vielen Fällen zu diesem „Kariereknick“.

Wie die IST-ANALYSE im Bericht zum Frauenförderplan 2009-2012 belegt, sind ab Besoldungsgruppe A 12 / EG 11 die männlichen Mitarbeiter deutlich überrepräsentiert – entgegen der Ausgangslage zu Ausbildungsbeginn.

Das Erreichen einer Führungsposition aus einer Teilzeittätigkeit heraus mit familiären Verpflichtungen im Hintergrund ist auch heute noch nur bedingt möglich.

Der Zuschnitt der Führungstätigkeiten ist in den wenigsten Fällen mit den Erfordernissen familiärer Aufgaben zu vereinbaren.

Gerade hier könnte die interne „Berufs-, Karriere- und Lebensplanung“ Hilfe anbieten, in dem positive bzw. negative Erfahrungen die Mitarbeiterinnen sensibel machen für derartige neuralgische Punkte und mögliche Konsequenzen bedacht werden.

Hilfsangebot im Rahmen des Workshops bzw. Coachings kann auch die Unterstützung bei der Erkennung von Potentialen, bei Wahl möglicher Fort- und Weiterbildungsangebote und damit bei der Personalentwicklung sein.

Ziel:

- Beschäftigten wird auf Wunsch intensivere Begleitung und Unterstützung während des Berufslebens angeboten

Maßnahme:

- Erarbeitung eines Konzeptes zum internen Coaching

17. Qualifizierungsmaßnahme für Ergänzungskräfte

Am 01.08.2008 ist das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) in Kraft getreten, das die Einsatzmöglichkeiten der Ergänzungskräfte in Kindertagesstätten stark eingeschränkt hat. Bedingt durch den Ausbau der frühkindlichen Bildung und die gestiegenen Anforderungen an die Elementarpädagogik wird mehr entsprechend qualifiziertes Personal benötigt. Das Herwig-Blankertz-Berufskolleg führt deshalb eine entsprechende 2 ½ - jährige berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme durch, die mit dem Abschluss als „Staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ die Einsatzmöglichkeiten der Teilnehmerinnen entsprechend ausweitet und mit der besseren Qualifikation auch zu einer höheren Entgeltgruppe führt.

Gerade im Bereich der Kindertagesbetreuung ist der Frauenanteil an den Beschäftigten besonders hoch. Hier setzt die Qualifizierungsmaßnahme an, um im gewünschten Berufsfeld Personalentwicklung zu betreiben: Die hö-

here Qualifikation führt zu verstärkten Einsatzmöglichkeiten und einer besseren Bezahlung. Auf lange Sicht können auf diese Weise Führungspositionen wie die Leitung einer Kindertageseinrichtung erreicht werden.

18. Besetzung von Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist auch in Gremien sicherzustellen. Daher sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden (vgl. § 12 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz –LGG).

Auch bei der Bildung von Arbeits- bzw. Projektgruppen ist möglichst auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist insbesondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion.

19. Weitere Angebote der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle ist nicht nur zuständig für die verwaltungsinterne Frauenförderung, sondern sie berät auch interessierte Bürgerinnen und Bürger bei gleichstellungsrelevanten Themen und Problemstellungen, bietet Unterstützung bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an und stellt Kontakte zu Frauengruppen, Verbänden und Selbsthilfegruppen her.

Darüber hinaus wirkt sie konzeptionell in verschiedenen Arbeitsgruppen mit und unterstützt frauenspezifische Institutionen.

20. Umsetzung und Fortschreibung

Durch die Verwirklichung dieses Konzeptes sollen die Chancen der Frauen in der Stadtverwaltung verbessert werden. Es wird insbesondere angestrebt, dass ihre Unterrepräsentanz in Förderstellen frühestmöglich beseitigt wird. Das Ziel dieses Konzeptes ist erreicht, wenn in allen Dienstebenen, -funktionen, Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen sowie beruflichen Qualifikationen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt ist.

Die Beschäftigungssituation (Ist-Analyse) wird jährlich fortgeschrieben und alle drei Jahre mit einem Bericht über die Umsetzung der Förderkonzeption vorgelegt.

Der Bericht bedarf der Schriftform und muss insbesondere folgende Aussagen enthalten:

- a) Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

- b) Zahl der Frauen und Männer, die sich beworben haben und derer, die eingestellt worden sind

als Auszubildende

als Anwärter/innen in Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes

als Beamte/innen in Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes

als Beschäftigte, getrennt nach Entgeltgruppen,

- c) Zahl der beförderten und höhergruppierten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Ist im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen an Beförderungen aus einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe geringer als der Anteil der Frauen, die in der Gruppe vorhanden waren, so ist dies zu begründen.

- d) Zahl der Beamtinnen und Beamten, die aus einer Laufbahn des mittleren Dienstes in eine Laufbahn des gehobenen Dienstes und aus einer Laufbahn des gehobenen Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstes aufgestiegen sind.

- e) Zahl der gestellten und genehmigten Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Ermäßigung der Arbeitszeit,

- f) Zahl der gestellten und genehmigten Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Beurlaubung aus familiären und arbeitsmarktpolitischen Gründen,

- g) Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen und Wiedereingliederungsmaßnahmen, dabei wird die Anzahl der Beurlaubten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, gesondert ausgewiesen.

21. Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen.

Die Dienststellenleitung entscheidet in diesem Fall erneut über die Maßnahme.

Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen.

Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

22. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Frauenförderplan hat den Rechtscharakter einer Dienstanweisung und gilt für die Stadt Marl und ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Im Falle der Privatisierung einzelner Bereiche sind entsprechende vertragliche Vereinbarungen zu treffen, die den Geltungsbereich erweitern.

Dieser Frauenförderplan ist die Fortschreibung des Frauenförderplans 2009-2012 und tritt mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Marl in Kraft. Er gilt für die Dauer von drei Jahren und ist fortzuschreiben.

Änderungen bedürfen eines Ratsbeschlusses.

Der Frauenförderplan wird intern veröffentlicht und somit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht.

23. Anlagen

Anlage I

Bericht über die durchgeführten Maßnahmen des Frauenförderplanes 2009 – 2012

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist es, möglicherweise bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen bzw. zu verhindern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Nachfolgend wird dargestellt, inwieweit die im Frauenförderplan 2009-2012 aufgeführten Maßnahmen dazu geführt haben, die Ziele des LGG umzusetzen.

Der laut § 5 Abs. 6 LGG vorgeschriebene Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen ist dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen.

Zielsetzungen des Frauenförderplans 2009-2012

Nachfolgend werden die einzelnen Themenkomplexe in der im Frauenförderplan 2009-2012 aufgeführten Reihenfolge angesprochen:

Führungsebenen

Die Stadtverwaltung Marl beteiligt sich seit Jahren an dem Projekt „Mit Frauen an die Spitze – Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen.“

Das Entwicklungspotential weiblicher Nachwuchskräfte wird mit Hilfe dieser städteübergreifenden Kooperation zwischen den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums für Frau in Beruf und Technik gezielt gefördert.

Mentoring als Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin) und einer Nachwuchskraft (Mentee) hat sich bewährt: Förderung von Führungsstärke ist ein wichtiger Aspekt beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

- In den letzten Jahren haben bei der Stadt Marl sowohl vier Mentorinnen als auch vier Mentees an dem Projekt teilgenommen. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv.

Der 5. Durchgang des Mentoring-Projektes wird im November 2012 mit drei Mentorinnen und einer Mentee auf Seiten der Stadt Marl starten.

Allgemeine Verwaltung

Mitarbeiterinnen werden gezielt für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst motiviert

➤ Umgesetzt

Erfolgreich abgeschlossen haben in den Jahren 2009-2012 den

- Angestelltenlehrgang I drei Frauen und zwei Männer
- Angestelltenlehrgang II eine Frau und ein Mann
- Aufstieg in den gehobenen Dienst zwei Frauen

Weitere fünf Frauen werden voraussichtlich in den nächsten beiden Jahren den A II Lehrgang bzw. den Aufstieg in den gehobenen Dienst erfolgreich beenden.

➤ In der neuen „Dienstvereinbarung über die Zulassung und Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II“ vom 17.04.2012 wird die Bedeutung der Mitarbeiterförderung erneut bekräftigt.

Projektleitungen und Sonderaufgaben werden vorrangig an motivierte Frauen vergeben

➤ Konkrete größere Projekte sind im maßgeblichen Zeitraum nicht durchgeführt worden. In den anderen Fällen wurden Frauen entsprechend berücksichtigt.

Bei Stellenausschreibungen werden gegebenenfalls auch sogenannte „weiche Faktoren“ wie Verhandlungsgeschick, Kompromissfähigkeit etc. gefordert

➤ Wird bei den entsprechenden Ausschreibungen berücksichtigt.

Feuer- und Rettungswache

Falls Ausschreibungen erfolgen sollten, wird besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen.

➤ Umgesetzt.

Bewerbungen von Frauen lagen nicht vor. Zum Ausgleich von Personalabgängen wurden zwei neue Mitarbeiter in den feuerwehrtechnischen Dienst aufgenommen. Die einzige Frau –außerhalb des Verwaltungsbereichs – hat inzwischen den Dienstherrn gewechselt, so dass der Zugdienst der Feuerwehr nun zu 100 % mit Männern besetzt ist.

Im Bereich der Rettungsassistenz wurden seit 2009 zwei Frauen und sieben Männer neu eingestellt.

Beim Girls´Day wird interessierten Mädchen die Möglichkeit gegeben, das Berufsfeld bei der Feuer- und Rettungswache näher kennen zu lernen

- Die Stadt Marl nimmt jährlich am „Mädchen-Zukunftstag“ teil. Gerade der Bereich Feuerwehr wird dabei stärker in den Fokus gerückt, um das Interesse von Frauen an einer entsprechenden Ausbildung bzw. Tätigkeit zu fördern. Tiefere Einblicke werden auch in andere gewerblich-technische Berufe gewährt.

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Stellenausschreibungen

Grundsätzlich sollen alle Stellen ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

- Umgesetzt

Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht ergeben sich aus den „Richtlinien für die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei der Stadt Marl.“

In Bereichen - in denen Frauen unterrepräsentiert sind – erhalten Ausschreibungstexte den Zusatz „ Die Stadtverwaltung Marl hat das Ziel, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern keine Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen“.

- Umgesetzt

Grundsätzlich sind alle Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, auch in Teilzeit auszuschreiben.

- Bei der Stadt Marl wird grundsätzlich die Teilbarkeit von Stellen angeboten. Ausnahmen gibt es lediglich im Verwaltungsbereich bei den Dezernats- und Amtsleitungen sowie in wenigen Bereichen der manuellen Dienste.

Beträgt der Frauenanteil weniger als 20 % in einem Ausbildungsgang, ist öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

- Neu gestaltete Info-Flyer zu den angebotenen Berufsfeldern werden gezielt gerade auch Schülerinnen zur Verfügung gestellt, um das Interesse an eher untypischen Ausbildungsgängen zu wecken.

Auswahlverfahren

In Berufen, Funktionen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

- Umgesetzt.

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein

- Paritätische Besetzung wird in weiten Teilen umgesetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht (z.B. weil die Vertreter der Fachbereiche in den überwiegenden Fällen männlich sind).

In Teilzeit geleistete Berufsabschnitte oder Kindererziehungszeiten sowie eine Unterbrechung der Berufstätigkeit für pflegebedürftige Angehörige dürfen nicht zum Nachteil gewertet werden.

- Umgesetzt.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Personalauswahlverfahren einschließlich der Vorauswahl einbezogen und nimmt an Vorstellungsgesprächen teil.

- Umgesetzt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der wesentlichen Gremien der Verwaltung (Leitungsrunde, Vierteljahresgespräch etc.)

Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum 01.01.2009 – 31.12.2011 wurden insgesamt 120 frei gewordene Stellen besetzt. Einzelheiten ergeben sich aus der tabellarischen Übersicht in der Anlage.

Entsprechend der Personalauswahlrichtlinien der Stadt Marl gelten bei Berufsrückkehrer/innen, der Übernahme von Auszubildenden und bei Umsetzungen etc. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

Beförderungen

Die letzten Beförderungen im Beamtenbereich sind 2009 erfolgt. Aufgrund der extrem angespannten finanziellen Lage dürfen seitdem keine Beförderungen mehr vorgenommen werden. Inzwischen nehmen bereits 44 Beamtinnen und Beamte zum Teil seit Jahren höherwertige Tätigkeiten ohne zustehenden finanziellen Ausgleich wahr. Betroffen sind 10 Frauen und 34 Männer, von denen 20 im Bereich der Feuerwehr tätig sind.

2009	von Besoldungsgruppe	nach Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
	A 7	A 8	1	8	9	11%
	A 8	A 9 mD	1	2	3	33%
	A 9	A 10	0	3	3	0%
	A 10	A 11	4	3	7	57%
	A 11	A 12	0	3	3	0%
	A 12	A 13 gD	1	0	1	100%
	A 13	A 14	1	2	3	33%
GESAMT			8	21	29	28%

Von den insgesamt 21 beförderten männlichen Mitarbeitern sind 14 im Bereich der Feuerwehr tätig.

Höhergruppierungen

Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten im Berichtszeitraum 01.01.2009
– 31.12.2011 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
2009	EG 2	EG 4	1	0	1	100%
	EG 3	EG 5	1	0	1	100%
	EG 4	EG 5	0	5	5	0%
	EG 4	EG 6	0	1	1	0%
	EG 5	EG 6	1	0	1	100%
	EG 5	EG 8	0	1	1	0%
	EG 6	EG 8	2	0	2	100%
	EG 6	EG 9	1	0	1	100%
	EG 7	EG 9	0	1	1	0%
	EG 8	EG 9	1	0	1	100%
	EG 9	EG 10	2	0	2	100%
	EG 11	EG 12	0	1	1	0%
	EG 12	EG 13	0	1	1	0%
	GESAMT			9	10	19
2010	EG 4	EG 5	0	1	1	0%
	EG 5	EG 6	4	1	5	80%
	EG 5	EG 8	1	0	1	100%
	EG 6	EG 7	0	1	1	0%
	EG 6	EG 8	1	0	1	100%
	EG 6	EG 9	0	1	1	0%
	EG 8	EG 9	1	3	4	25%
	EG 9	EG 10	0	1	1	0%
	S 6	S 13	1	0	1	100%
	GESAMT			8	8	16
2011	EG 4	EG 5	0	5	5	0%
	EG 4	EG 6	0	1	1	0%
	EG 6	EG 7	0	1	1	0%
	EG 8	EG 9	1	0	1	100%
	EG 9	EG 10	2	2	4	50%
	EG 11	EG 12	1	0	1	100%
	EG 12	EG 13	0	1	1	0%
	S 4	S 6	3	0	3	100%
	S 9	S 10	1	0	1	100%
GESAMT			8	10	18	44%
Höhergruppierungen 2009 - 2011			25	28	53	47%

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsangebote werden allen Beschäftigten – einschließlich der beurlaubten Beschäftigten – in geeigneter Weise rechtzeitig bekannt gegeben.

- Das jeweils aktuelle Fortbildungsprogramm des Studieninstituts Emscher-Lippe wird umgehend veröffentlicht.
Für alle Fragen rund um den Bereich Fortbildung steht der Personalservice jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

In der Vergangenheit war das Interesse an Fortbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung eher zu rückhaltend.

Mit Hilfe eines entsprechenden E-Mail-Verteilers werden beurlaubte Beschäftigte auf Wunsch zeitnah über Fortbildungsangebote, Mitteilungsblätter sowie weitere verwaltungsinterne Neuerungen informiert.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden.

- Umgesetzt.

Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungen sind für Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte gleich.
Gehen Fortbildungsveranstaltungen über die individuelle Arbeitszeit hinaus, wird entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

Entstehende Fahrtkosten werden auch beurlaubten Kräften erstattet.

Für Führungskräfte sind besondere Schulungen mit gleichstellungsrelevanten Themen vorgesehen.

- Bei der in Zusammenarbeit mit dem Beratungsinstitut „carpe diem“ entwickelten modularen Führungskräftequalifizierung werden sowohl Aspekte der Frauenförderung, gleichstellungsrelevante Themen als auch der Bereich sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz aufgenommen. Ab 2013 werden alle Führungskräfte somit auch in diesen Bereichen intensiv geschult.

Beschäftigten wird ermöglicht - soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen - parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, befristete Arbeitszeitverkürzung oder Beurlaubung teilzunehmen.

➤ Umgesetzt

Weitere Regelungen finden sich auch in der neuen „Dienstvereinbarung über die Zulassung und Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II.“ (z.B. Anrechnung von Arbeitszeit bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung für die Dauer des Lehrgangs).

Ergänzungskräfte in Kindertageseinrichtungen können seit 2009 an einer 2 ½ jährigen berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme mit dem Abschluss „ Staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ teilnehmen. Teile der Unterrichtszeit werden auf die Arbeitszeit angerechnet, um gerade in diesem von Frauen dominierten Bereich Personalentwicklung zu betreiben. Mit der verbesserten Qualifikation gehen verstärkte Einsatzmöglichkeiten, eine bessere Bezahlung und auf lange Sicht möglicherweise auch das Erreichen einer Leitungsfunktion einher.

Teilnehmer/innen Fortbildung

Jahr	Seminartage	Frauen	Männer	gesamt	davon Beurlaubte	Anteil Frauen
2009	900	220	250	470	0	47%
2010	834	200	243	443	0	45%
2011	1093	234	261	495	0	47%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zielsetzung und Information

Der Personalservice informiert und berät alle an einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung interessierten Beschäftigten umfassend über die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen.

➤ Umgesetzt

Als weitergehende Maßnahme ist der Entwurf einer komprimierten Übersicht bzw. einer kleinen Broschüre

zu allen bei Schwangerschaft/Elternzeit und Beurlaubung auftretenden Fragen geplant.

Förderung der Teilzeittätigkeit

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist gemäß den tarifvertraglichen bzw. beamtenrechtlichen Voraussetzungen zu entsprechen.

- Umgesetzt

Gestellten Anträgen wurde entsprochen.

Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte.

- Soweit dienstlich vertretbar umgesetzt.

Entsprechend der „Dienstvereinbarung über die Anwendung der gleitenden Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Marl“ (GLAZ) ermöglicht der Ausbau des Gleitzeitrahmens und der Wegfall der Kernarbeitszeiten zugunsten sogenannter Servicezeiten in Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen, eine deutlich flexiblere andhabung der individuellen Arbeitszeiten. Diese können somit bei Bedarf den Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen besser angepasst werden.

Teilzeitbeschäftigten stehen gleiche Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten offen.

- Umgesetzt.

Sowohl bei der Inanspruchnahme der Elternzeit als auch bei der Dauer der Beurlaubung hat sich in den letzten Jahren die Tendenz zu kürzeren beruflichen „Auszeiten“ fortgesetzt.

Viele Mitarbeiterinnen kehren bereits innerhalb der Elternzeit mit – reduziertem- Stundenumfang an ihren Arbeitsplatz zurück. Beurlaubungen aufgrund der Erziehung minderjähriger Kinder werden gar nicht beantragt oder nur für kürzere Dauer.

Diese gesamtgesellschaftliche Entwicklung zeigt sich auch bei der Stadt Marl.

Die laut Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit - BEEG - möglichen zwei „Väter-Monate“ werden zwar zunehmend von männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen, eine weitergehende Änderung in der „klassischen Aufgabenverteilung“ ist jedoch kaum zu erkennen. Nach wie vor nehmen

fast nur Frauen eine familienbedingte Auszeit bzw. arbeiten aufgrund der Kindererziehung in Teilzeit.

Einerseits kann die Stadt Marl als Arbeitgeberin mit familienfreundlichen Regelungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, andererseits ist es letztendlich immer noch alleinige Entscheidung der Betroffenen, wie sie persönlich die Aufgaben innerhalb der Familie verteilen. Die Einflussmöglichkeiten zum Beispiel durch Maßnahmen des Frauenförderplans sind hier somit sehr begrenzt.

Anträge auf	2009				2010				2011			
	Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Teilzeit	2	0	4	0	7	0	1	0	9	0	1	0
Beurlaubung	1	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1

Elternzeit und Beurlaubungen

Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen.

- Umgesetzt

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller oder, soweit dies nicht möglich ist, ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

- Verfahrensweise ist bei allen frei werdenden Stellen – unabhängig vom Grund der Vakanz – gleich: Muss die Stelle wiederbesetzt werden? Können organisatorische Veränderungen innerhalb des jeweiligen Sachgebietes/Teams, innerhalb der Abteilung, im Amt oder im betreffenden Dezernat dazu führen, dass die Stelle nicht wiederbesetzt werden muss?

Durch die pflichtige Teilnahme der Stadt Marl an der ersten Stufe des Stärkungspaktes ist eine andere – wenn auch sicher wünschenswerte – Verfahrensweise nicht möglich.

Förderung der Telearbeit

Die Stadt Marl möchte Telearbeit als gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren, fördern.

- Diese Maßnahme wurde bisher noch nicht umgesetzt. In Hinsicht auf die in Zukunft verstärkte Anwendung des E-Governments ist jedoch geplant, die realen Möglichkeiten zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen in dafür geeigneten Arbeitsbereichen unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher, organisatorischer, technischer und personalrechtlicher Fragen zu prüfen.

Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Vorgesetzte haben die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf eventuelle sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten geahndet.

- Umgesetzt.

Unter Federführung der Gleichstellungsstelle wird in nächster Zeit eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet.

Die Themenkomplexe „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing“ gehören zum Schulungskatalog der in 2013 startenden Führungskräftequalifizierung.

Besetzung von Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Gremien soll sichergestellt werden.

Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen u.ä. soll auf eine paritätische Besetzung geachtet werden.

- Soweit möglich umgesetzt.

Weitere Maßnahmen der Frauenförderung:

Netzwerk für Führungsfrauen

Aus dem Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“ hat sich im Jahr 2006 ein regionales Netzwerk für Führungsfrauen aus der Emscher-Lippe-Region entwickelt.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten gehören diesem Kreis drei weitere Führungsfrauen der Stadt Marl an.

Schwerpunkte der vier Mal jährlich stattfindenden Treffen waren unter anderem die Themen „Frauenförderplan als strategisches Instrument“ oder „Fragen der Personal-führung“.

Die gewonnen relevanten Informationen wurden an die entsprechenden Stellen mit der Zielsetzung der Frauenförderung weitergegeben.

Veranstaltung „Work-Life-Balance“

Aus Anlass des 100. Internationalen Frauentages am 08. März 2011 wurden von der Gleichstellungsstelle alle weiblichen Beschäftigten der Stadt Marl zu einem Vortrag mit anschließender Diskussion eingeladen. Frau Margaretha Müller - Beraterin – Coaching -Trainerin“ aus Berlin referierte zu den vielfältigen Aspekten der Balance zwischen Arbeit und Leben. Der rege Zulauf und die insgesamt positive Resonanz verdeutlichten den enormen Unterstützungsbedarf bei der Frage der Vereinbarung von Beruf und Familie.

Führungsebenen

Von den insgesamt 132 Führungskräften der Verwaltung sind knapp ein Drittel = 42 Personen weiblich. Obwohl von den insgesamt 1309 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Marl etwas mehr als die Hälfte = 54,7 % Frauen waren, stellen sie bei den Führungskräften nur 32 %.

Lediglich auf der Ebene der Sachgebiets- bzw. Teamleitung wird eine paritätische Aufteilung fast erreicht. Zurückzuführen ist dies unter anderem darauf, dass in dem von Frauen dominierten Bereich der Kindertagesbetreuung viele Einrichtungsleitungen weiblich sind.

Führungsebene	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Verwaltungsleitung B	0	1	1	0 %
Dezernenten	1	2	3	33 %
Amtsleitung	5	11	16	31 %
Abteilungsleitung	9	24	33	27 %
Sachgebiets- Teamleitung	23	30	53	43 %
Meister/innen	1	5	6	17 %
Vorarbeiter/innen	3	17	20	15 %
GESAMT	42	90	132	32 %

Fazit:

Trotz der sich immer weiter verschlechternden Rahmenbedingungen (mangelnde Finanzausstattung, Vorgaben Stärkungspakt, Beförderungsstopp, Leistungsverdichtung etc.) konnte ein Großteil der Ziele des Frauenförderplans 2009-2012 umgesetzt werden.

Veränderungen brauchen jedoch Zeit. Frauenförderung ist ein langfristig angelegter Prozess, der nicht als „großer Wurf“, sondern nur in Teilschritten gelingen kann.

Die Zusammenlegung von Organisationseinheiten, der Abbau von Hierarchieebenen und der zunehmende Personalabbau wirken sich vor allem auf der Führungsebene aus: Wenn weniger Stellen zu besetzen sind, sind auch die Möglichkeiten, eine paritätische Verteilung herbeizuführen, begrenzt.

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen wird weiterhin aktiv an der Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans gearbeitet.

2011

2010

2009

	Anzahl Mitarbeiter/i nnen	Anteil in Prozent	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter/i nnen	Anteil in Prozent	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter/i nnen	Anteil in Prozent	Durch- schnitts- alter
Beschäftigte	weiblich	56,2	44,4	608	56,5	44,7	614	57,5	44,6
	männlich	43,8	45,0	469	43,5	45,6	453	42,5	45,6
	gesamt	100,0	44,7	1.077	100,0	45,1	1.067	100,0	45,0
Beamte	weiblich	39,0	45,6	108	40,1	46,0	102	42,1	47,5
	männlich	61,0	41,1	161	59,9	42,1	140	57,9	45,6
	gesamt	100,0	42,9	269	100,0	43,7	242	100,0	46,4
Gesamt	weiblich	52,8	44,6	716	53,2	44,9	716	54,7	45,0
	männlich	47,2	44,0	630	46,8	44,7	593	45,3	45,6
	gesamt	100,0	44,3	1.346	100,0	44,8	1.309	100,0	45,3

Personalstruktur Beamte
2009 - 2011

Laufbahngruppe	2009												2010												2011														
	Beamtinnen						davon Frauen			Beamte						davon Frauen			Beamtinnen						davon Frauen														
	Vollzeit			Teilzeit			Summe			Vollzeit			Teilzeit			Beurlaubt			Gesamt			%			Vollzeit			Teilzeit			Beurlaubt			Gesamt			%		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%						
B 7	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%						
B 3	1	0	1	2	0	0	3	33,33%	1	0	0	1	33,33%	2	0	0	2	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%							
A 16	0	0	0	2	0	0	2	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%							
A 15	0	0	0	3	0	0	3	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%							
A 14	2	1	3	5	1	0	9	33,33%	1	2	0	3	33,33%	1	2	0	3	33,33%	1	2	0	3	33,33%	1	2	0	3	5	1	0	9	33,33%							
A 13	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0									
hö.h. Dienst	3	1	4	13	1	0	18	22,22%	2	2	0	4	12	1	0	0	17	23,53%	2	2	0	4	12	1	0	0	0	0	0	0	0	17	23,53%						
A 13g.D	0	1	1	6	1	0	8	12,50%	0	1	0	1	5	2	0	8	12,50%	0	1	0	1	0	1	5	1	0	0	1	5	1	0	7	14,29%						
A 12	1	0	1	16	2	0	19	5,26%	1	0	0	1	14	4	0	19	5,26%	1	0	0	1	0	1	14	4	0	0	14	4	0	19	5,26%							
A 11	14	16	32	26	2	0	60	53,33%	16	15	2	33	26	3	0	62	53,23%	16	13	2	31	26	2	0	26	2	0	26	2	0	59	52,54%							
A 10	13	19	35	15	0	0	50	70,00%	12	21	2	35	15	0	0	50	70,00%	13	21	1	35	13	1	0	13	1	0	13	1	0	49	71,43%							
A 9	0	0	0	2	0	0	2	0,00%	1	2	0	3	4	0	0	7	42,86%	1	2	0	3	4	0	0	4	0	0	4	0	0	7	42,86%							
geh. Dienst	28	36	69	65	5	0	139	49,64%	30	39	4	73	64	9	0	146	50,00%	31	37	3	71	62	8	0	62	8	0	62	8	0	141	50,35%							
A 9m.D	4	4	8	16	0	0	24	33,33%	3	2	0	5	14	0	0	19	26,32%	3	2	0	5	13	1	0	13	1	0	13	1	0	19	26,32%							
A 8	7	8	16	16	0	1	33	48,48%	6	9	1	16	16	0	1	33	48,48%	6	9	1	16	15	1	1	16	1	1	16	1	1	33	48,48%							
A 7	1	0	1	2	0	0	22	9,09%	1	0	1	2	24	0	0	26	7,69%	1	0	1	2	24	0	1	2	24	0	1	27	7,41%									
A 6	0	0	1	1	0	0	1	100,00%	0	0	1	1	1	0	0	1	100,00%	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	100,00%								
mittl. Dienst	12	12	27	52	0	1	80	33,75%	10	11	3	24	54	0	1	79	30,38%	10	11	3	24	52	2	2	2	52	2	2	2	80	30,00%								
GESAMT	43	49	100	130	6	1	237	42,19%	42	52	7	101	130	10	1	242	41,74%	43	50	6	99	126	11	2	126	11	2	238	41,60%										

Personalstruktur Sozial- und Erziehungsdienst
2009 - 2011

Soz./Erzieh.-dienst	2009										2010										2011										
	Frauen					Männer					davon Frauen		Frauen					Männer					Gesamt		davon Frauen						
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe		Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe		Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe		Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe		Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe		Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe		
S 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
S 17	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	
S 16a	0	0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		
S 16	0	0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		
S 15	2	1	0	3	1	0	0	0	3	1	75,00%	2	1	0	3	1	0	0	3	1	0	75,00%	2	1	0	3	1	0	4	75,00%	
S 14	5	3	0	8	2	1	0	11	72,73%	9	3	0	12	2	1	0	15	80,00%	13	3	1	17	2	1	0	20	85,00%				
S 13a	1	1	0	2	0	0	0	2	100,00%	1	1	0	2	0	0	2	100,00%	1	1	0	2	0	0	2	0	0	2	100,00%			
S 13	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	1	0	0	1	1	0	2	50,00%	1	0	0	1	1	0	1	0	0	2	50,00%			
S 12a	3	3	0	6	0	1	0	7	85,71%	3	3	0	6	0	1	7	85,71%	3	1	1	5	0	0	5	0	0	5	100,00%			
S 12	0	0	0	0	2	0	0	2	0,00%	0	0	0	0	2	0	2	0,00%	0	1	0	1	1	0	1	0	0	2	50,00%			
S 11a	1	1	0	2	3	1	0	6	33,33%	1	1	0	2	3	1	6	33,33%	1	1	0	2	2	1	1	0	1	6	33,33%			
S 11	5	1	0	6	0	1	0	7	85,71%	3	1	0	4	0	1	5	80,00%	2	1	0	3	0	1	0	4	75,00%					
S 10	6	2	0	8	1	0	0	9	88,89%	6	2	0	8	1	0	9	88,89%	6	2	0	8	1	0	0	9	88,89%					
S 9	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
gehobener Dienst	23	12	0	35	11	6	0	52	67,31%	26	12	0	38	11	6	55	69,09%	29	11	2	42	9	4	1	56	75,00%					
S 8	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	1	0	1	0	0	1	100,00%	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	100,00%			
S 7	2	0	0	2	0	0	0	2	100,00%	2	0	0	2	0	0	2	100,00%	1	1	0	2	0	0	2	0	0	2	100,00%			
S 6	36	28	6	70	3	0	0	73	95,89%	37	29	5	71	3	0	74	95,95%	44	31	4	79	4	0	0	83	95,18%					
S 5	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S 4	18	18	3	39	0	0	0	39	100,00%	16	18	4	38	0	0	38	100,00%	16	18	2	36	0	0	0	36	100,00%					
mittlerer Dienst	56	47	9	112	3	0	0	115	97,39%	55	48	9	112	3	0	115	97,39%	61	50	7	118	4	0	0	122	96,72%					
S 3	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S 2	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
GESAMT	79	59	9	147	14	6	0	167	88,02%	81	60	9	150	14	6	170	88,24%	90	61	9	160	13	4	178	89,89%						

Stellenbesetzungen
2009 - 2011

Entgelt-/Bes.- Grupp.	zu besetzende Stellen			Bewerbungen von...			Stellenbesetzung mit...				davon ... besetzt			als...			in...		
	mit Ausschreibung	ohne Ausschreibung	gesamt	Frauen	Männern	gesamt	%-Anteil Frauen	Frauen	Männern	gesamt	%-Anteil Frauen	intern	extern	gesamt	Beschäftigte	Beamte	gesamt	Vollzeit	Teilzeit
2009	EG5/A6	5	0	5	11	1	12	92%	5	0	100%	2	3	5	5	0	5	2	3
	EG6	1	0	1	1	3	4	25%						0			0		
	EG6/A7	3	0	3	3	1	4	75%	2	1	67%	3	0	3	3	0	3	0	3
	EG8/A8	12	0	12	31	22	53	58%	7	5	58%	9	3	12	12	0	12	12	0
	EG9/A10	9	1	10	17	7	24	71%	7	3	70%	7	3	10	8	2	10	10	0
	EG9	1	0	1	0	1	1	0%						0			0		
	EG9	1	0	1	4	3	7	57%						0			0		
	EG10/A11	3	0	3	7	17	24	29%	2	1	67%	2	1	3	1	2	3	3	0
	EG11/A12	15	0	15	41	84	125	33%	9	6	60%	10	5	15	6	9	15	11	4
	EG11/A12	1	0	1	3	4	7	43%	0	1	0%	1	0	1	0	1	1	1	0
	EG13/A13	2	0	2	3	10	13	23%	1	1	50%	1	1	2	2	0	2	2	0
	S10	2	0	2	3	0	3	100%	2	0	100%	2	0	2	2	0	2	2	0
	S11	2	0	2	4	0	4	100%	2	0	100%	2	0	2	2	0	2	2	0
	S12	2	0	2	2	0	2	100%	2	0	100%	2	0	2	2	0	2	2	0
	S13	1	0	1	2	0	2	100%	1	0	100%	1	0	1	1	0	1	1	0
S14	1	0	1	3	1	4	75%	1	0	100%	0	1	1	1	0	1	1	0	
S15	2	0	2	4	1	5	80%	1	1	50%	2	0	2	2	0	2	2	0	
EG 5 Rettungs-Ass.	9	0	9	18	67	85	21%	2	7	22%	0	9	9	9	0	9	9	0	
EG5	1	0	1	3	0	3	100%	1	0	100%	1	0	1	1	0	1	1	0	
A7	1	0	1	0	3	3	0%	0	1	0%	0	1	1	1	0	1	1	0	
A8/EG8	3	1	4	12	0	12	100%	4	0	100%	4	0	4	4	0	4	4	0	
EG9/A9	5	0	5	11	14	25	44%	1	4	20%	3	2	5	2	3	5	5	0	
EG10/A11	4	0	4	11	15	26	42%	1	3	25%	3	1	4	1	3	4	4	0	
EG13/A13 hD	1	0	1	1	5	6	17%	0	1	0%	1	0	1	0	1	1	1	0	
EG14	1	0	1	16	13	29	55%	0	1	0%	0	1	1	1	0	1	1	0	
EG15/A14	1	0	1	5	21	26	19%						0			0			
EG5	2	0	2	1	6	7	14%	1	1	50%	0	2	2	2	0	2	2	0	
EG6	3	0	3	15	11	26	58%	3	0	100%	2	1	3	3	0	3	3	0	
EG8	1	0	1	6	0	6	100%	1	0	100%	1	0	1	1	0	1	1	0	
EG9	3	0	3	10	38	48	21%	1	2	33%	1	2	3	3	0	3	3	0	
EG9	1	0	1	1	7	8	13%						0			0			
EG10/A11	9	0	9	19	10	29	66%	5	4	56%	9	0	9	3	6	9	9	0	
EG10/A11	3	0	3	12	7	19	63%	2	1	67%	1	2	3	3	0	3	3	0	
EG10/A11	1	0	1	2	1	3	67%						0			0			
EG11	2	0	2	12	25	37	32%	0	2	0%	0	2	2	2	0	2	2	0	

Stellenbesetzungen
2009 - 2011

Entgelt-/Bes.- Grupp	zu besetzende Stellen		Bewerbungen von...				Stellenbesetzung mit...				davon ... besetzt			als...			in...		
	mit Ausschreibung	ohne Ausschreibung	Frauen	Männern	gesamt	%-Anteil Frauen	Frauen	Männern	gesamt	%-Anteil Frauen	intern	extern	gesamt	Beschäftigte	Beamte	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt
EG 12	1	0	1	3	4	25%	1	0	1	100%	1	0	1	1	0	1	0	1	1
EG 14 / A 14	1	0	1	3	4	25%	0	1	1	0%	1	0	1	0	1	1	1	0	1
EG 15 / A 15	1	0	1	3	4	25%	0	1	1	0%	1	0	1	0	1	1	1	0	1
S 11	7	0	18	2	20	90%	7	0	7	100%	1	6	7	7	0	7	7	0	7
GESAMT	124	2	315	409	724	56%	72	48	120	60%	74	46	120	90	30	120	109	11	120

Bewerbungen und Einstellungen Auszubildende 2009 - 2011

	Bewerbungen				Einstellungen Auszubildende			
	Frauen	Männer	gesamt	% - Anteil Frauen	Frauen	Männer	gesamt	% - Anteil Frauen
Ausbildungsberuf								
2009								
Kfz-Mechatroniker/-in					1	1	2	50%
Tiefbaufacharbeiter/-in Straßenbauer/-in					0	2	2	0%
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)					2	0	2	100%
Kaufmann/-frau für Informatik								
Fachinformatiker/-in								
Verwaltungsfachangestellte/r					5	1	6	83%
Bachelor of Laws/Stadtsinspektor/-in								
GESAMT	192	174	366	52%	8	4	12	67%
2010								
Kfz-Mechatroniker/-in								
Tiefbaufacharbeiter/-in Straßenbauer/-in								
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)								
Kaufmann/-frau für Informatik								
Fachinformatiker/-in					0	1	1	0%
Verwaltungsfachangestellte/r					3	0	3	100%
Bachelor of Laws/Stadtsinspektor/-in					3	1	4	75%
GESAMT	241	167	408	59%	6	2	8	75%
2011								
Kfz-Mechatroniker/-in								
Tiefbaufacharbeiter/-in Straßenbauer/-in								
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)								
Kaufmann/-frau für Informatik					0	1	1	0%
Fachinformatiker/-in								
Verwaltungsfachangestellte/r					1	1	2	50%
Bachelor of Laws/Stadtsinspektor/-in					4	0	4	100%
GESAMT	146	94	240	61%	5	2	7	71%

Anzahl Auszubildende zu den Stichtagen

In Ausbildung am 31.12.2009

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	2	50,0%
Tiefbaufacharbeiter/-in/ Straßenbauer/-in	0	2	2	0,0%
Tischler/-in	1	0	1	100,0%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2	0	2	100,0%
Kaufmann/-frau für Informatik				
Fachinformatiker/-in	0	1	1	0,0%
Verwaltungsfachangestellte/r	14	3	17	82,4%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	5	3	8	62,5%
Brandmeisteranwärter/in	0	6	6	0,0%
GESAMT	23	16	39	59,0%

In Ausbildung am 31.12.2010

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	2	50,0%
Tiefbaufacharbeiter/-in/ Straßenbauer/-in	0	2	2	0,0%
Tischler/-in				
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2	0	2	100,0%
Kaufmann/-frau für Informatik				
Fachinformatiker/-in				
Verwaltungsfachangestellte/r	12	3	15	80,0%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	7	3	10	70,0%
Brandmeisteranwärter/in				
GESAMT	22	9	31	71,0%

In Ausbildung am 31.12.2011

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	2	50,0%
Tiefbaufacharbeiter/-in/ Straßenbauer/-in	0	2	2	0,0%
Tischler/-in				
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2	0	2	100,0%
Kaufmann/-frau für Informatik	0	1	1	0,0%
Fachinformatiker/-in				
Verwaltungsfachangestellte/r	8	2	10	80,0%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	7	2	9	77,8%
Brandmeisteranwärter/in				
GESAMT	18	8	26	69,2%

Anlage 2

Landesgleichstellungsgesetz - Gesetzestext

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze Vom 9. November 1999

(verkündet am 19.11.99; In-Kraft-Treten am 20.11.99)

Inhaltsübersicht

- Artikel 1** Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
 - Artikel 2** Änderung des Frauenförderungsgesetzes
 - Artikel 3** Änderung des Universitätsgesetzes
 - Artikel 4** Änderung des Fachhochschulgesetzes
 - Artikel 5** Änderung des Kunsthochschulgesetzes
 - Artikel 6** Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst
 - Artikel 7** Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
 - Artikel 8** Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
 - Artikel 9** Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet
 - Artikel 10** Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
 - Artikel 11** Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln
 - Artikel 12** Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen
 - Artikel 13** In-Kraft-Treten
-

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I **Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Geltungsbereich

- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe
- § 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht
- § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
- § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Rechte des Personalrates
- § 25 Rechte der Schwerbehinderten
- § 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

(2) Auf die Sparkassen, die Westdeutsche Landesbank Girozentrale, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. Die in Satz 1 genannten Stellen haben im Übrigen durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklicht wird. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln findet Satz 1 Anwendung.

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

§ 3 Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz

vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV.NRW. S. 158).

§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.

(3) Der Frauenförderplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Frauenförderpläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 8

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch

haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) weiter Gehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9

Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10

Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§ 12 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weiter gehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14 Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung

des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 19 Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung.

§ 23
Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des § 15 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium.

§ 24
Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25
Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26
Übergangsregelungen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind innerhalb von vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 zu bestellen. Dies gilt auch für Nachbesetzungen.

(2) Der Frauenförderplan nach § 5 a Abs. 1 ist erstmals innerhalb von zwölf Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes zu erstellen. Sechs Monate nach Ablauf des Frauenförderplans ist der Bericht nach § 5 a Abs. 6 vorzulegen. Wird der Frauenförderplan nicht fristgemäß aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Tarifbereich bis zum In-Kraft-Treten des Frauenförderplans auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(3) Vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Artikel 2
Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel II des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S. 567) wird aufgehoben.

Artikel 3
Änderung des Universitätsgesetzes

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

**"§ 23 a
Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

**Artikel 4
Änderung des Fachhochschulgesetzes**

Das Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz - FHG) vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

**"§ 19 a
Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

**Artikel 5
Änderung des Kunsthochschulgesetzes**

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

"§ 17 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Kunsthochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Kunsthochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Kunsthochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Kunsthochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.

Artikel 6 Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGöD -) vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

"§ 17 a Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 7

Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:
§ 5 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird das Wort "grundsätzlich" gestrichen.
2. Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.
3. Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 bis 6 angefügt:

"(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 8

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:
§ 3 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreisausschusses, des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Landrates widersprechen; in diesem Fall hat der Landrat den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Das Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet (KVRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 640), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV.

NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:
§ 4 a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verbandsausschusses, der Versammlung und ihrer Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Verbandsdirektors widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Versammlung diese auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 10 **Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**

Die Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 1999 (GV. NRW. S. 412), wird wie folgt geändert:

§ 5 b wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Landschaftsausschusses, der Landschaftsversammlung und ihrer Fachausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Direktors des Landschaftsverbandes widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Landschaftsversammlung diese zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 11 **Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln**

Das Gesetz über den "Westdeutschen Rundfunk Köln" (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert:

§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

"11. Beschlüsse über Grundsatzfragen der Personalwirtschaft des WDR einschließlich der Beschlüsse über Grundsatzfragen zur Frauenförderung bei der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im WDR,"

Artikel 12
Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Das Rundfunkgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LRG NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 240) wird wie folgt geändert:

In § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:

7. der Frauenförderplan nach § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)."

Artikel 13
In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

[Zum Seitenanfang](#)

Anlage 3

**Gesetz
zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur
Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*)**

Vom 14. August 2006

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
(AGG)**

Abschnitt 1
Allgemeiner Teil

§ 1
Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

*) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien:

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22),
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37).

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine

Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes, soweit dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden,
7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird,
8. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit

gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11

Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstößen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13

Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im

Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15

Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16

Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, be-

nachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17

Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18

Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20

Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21

Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4

Rechtsschutz

§ 22

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen

oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5

Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24

Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6

Antidiskriminierungsstelle

§ 25

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26

**Rechtsstellung der Leitung
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27

Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28

Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29

**Zusammenarbeit mit
Nichtregierungsorganisationen
und anderen Einrichtungen**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30

Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32

Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33

Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

Artikel 2**Gesetz**

**über die Gleichbehandlung
der Soldatinnen und Soldaten
(Soldatinnen- und Soldaten-
Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG)**

Abschnitt 1

Allgemeiner Teil

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Ziel des Gesetzes ist es auch, Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb zu schützen. Der Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung wird nach Maßgabe des § 18 gewährleistet.

(3) Alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich aufgefordert, an der Verwirklichung dieser Ziele mitzuwirken. Dies gilt auch für den Dienstherrn, für Personen und Gremien, die Beteiligungsrechte nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz wahrnehmen, und für Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz findet Anwendung auf

1. Maßnahmen bei der Begründung, Ausgestaltung und Beendigung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie auf den Dienstbetrieb; hierzu zählen insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen sowie die Ausgestaltung des Dienstes,
2. den Zugang zu allen Formen und Ebenen der soldatischen Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und beruflicher Förderungsmaßnahmen einschließlich der praktischen Berufserfahrung,

3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einem Berufsverband oder in einer sonstigen Interessenvertretung von Soldatinnen und Soldaten, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine der in § 6 genannten Personen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung gemäß § 8 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf

alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen tatsächliche Nachteile wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich

Dieses Gesetz dient dem Schutz von

1. Soldatinnen und Soldaten,
2. Personen, die zu einer Einberufung zum Wehrdienst nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes herantreten oder die sich um die Begründung eines Wehrdienstverhältnisses auf Grund freiwilliger Verpflichtung bewerben.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Die in § 6 genannten Personen dürfen nicht wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn die Soldatin oder der Soldat, die oder der die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Jede Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zu einer solchen Handlungsweise ist eine Verletzung dienstlicher Pflichten und Soldatinnen und Soldaten untersagt.

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Unterabschnitt 2 Organisations- pflichten des Dienstherrn

§ 9

Personalwerbung; Dienstpostenbekanntgabe

Anzeigen der Personalwerbung sowie Dienstposten für Soldatinnen und Soldaten dürfen nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 bekannt gegeben werden.

§ 10

Maßnahmen und Pflichten des Dienstherrn

(1) Der Dienstherr ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes und zum Schutz vor den in § 1 Abs. 2 genannten Handlungen zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Dienstherr soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen und Handlungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Dienstherr sein Personal in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Bei Verstößen gegen die Verbote des § 7 hat der Dienstherr die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen dienstrechtlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

(4) Werden in § 6 genannte Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 benachteiligt, so hat der Dienstherr die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ihrem Schutz zu ergreifen.

(5) Die Vorschriften dieses Gesetzes sowie die Vorschriften des Abschnitts 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind in den Dienststellen und Truppenteilen der Streitkräfte bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch den Einsatz der in den Dienststellen und Truppenteilen üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der in § 6 genannten Personen

§ 11

Beschwerderecht

(1) Soldatinnen und Soldaten, die sich von Dienststellen der Bundeswehr, von Vorgesetzten oder von Kameradinnen oder Kameraden wegen eines in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grundes benachteiligt fühlen, können sich beschweren. Das Nähere regelt die Wehrbeschwerdeordnung.

(2) Die in § 6 Nr. 2 genannten Personen können sich wegen einer in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Benachteiligung bei der für ihre Einberufung oder Bewerbung zuständigen Stelle der Bundeswehr beschweren. Diese

hat die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

§ 12

Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Dienstherr verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Dienstherr die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann eine in § 6 genannte, geschädigte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei Begründung eines Dienstverhältnisses drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn für die geschädigte Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl kein Dienstverhältnis begründet worden wäre.

(3) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung, in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, zu dem die in § 6 genannte Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(4) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Dienstherrn, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(5) Ein Verstoß des Dienstherrn gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Dienstverhältnisses, auf eine Maßnahme der Ausbildung oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 13

Maßregelungsverbot

(1) Der Dienstherr darf eine in § 6 genannte Person nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Weisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die eine in § 6 genannte Person hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene, in § 6 genannte Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Personen betrifft. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 15 gilt entsprechend.

§ 14

Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in

1. einem Berufsverband der Soldatinnen und Soldaten,
2. einer sonstigen Interessenvertretung von Soldatinnen und Soldaten, insbesondere wenn deren Mitglieder einer bestimmten Verwendungsgruppe angehören, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3

Rechtsschutz

§ 15

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 16

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen der in § 6 genannten Personen im Rahmen einer Benachteiligung nach § 1 Abs. 1 oder 2 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände der in § 6 genannten Personen in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten der in § 6 genannten Personen gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 4

Ergänzende Vorschriften

§ 17

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Abschnitt 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet im Rahmen dieses Gesetzes Anwendung.

§ 18

Schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten

(1) Schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten dürfen bei einer Maßnahme, insbesondere beim beruflichen Aufstieg oder bei einem Befehl, nicht wegen ihrer

Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Maßnahme die Art der von der schwerbehinderten Soldatin oder dem schwerbehinderten Soldaten ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Macht im Streitfall die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Dienstherr die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.

(2) Wird gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot beim beruflichen Aufstieg verstoßen, können hierdurch benachteiligte schwerbehinderte Soldatinnen oder Soldaten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf den beruflichen Aufstieg besteht nicht. Ein Anspruch auf Entschädigung muss innerhalb von zwei Monaten, nachdem die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat von dem Nichtzustandekommen des beruflichen Aufstiegs Kenntnis erhalten hat, geltend gemacht werden.

§ 19

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der Soldatinnen und Soldaten abgewichen werden.

§ 20

Übergangsvorschrift

Erfolgen Benachteiligungen in Form sexueller Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz vor dem 18. August 2006, ist das zu diesem Zeitpunkt geltende Recht anzuwenden.

Artikel 3

Änderungen in anderen Gesetzen

(1) Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 105 des Gesetzes vom 19. April 2006 (BGBl. I S. 866), wird wie folgt geändert:

1. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Zulässig ist auch eine Vertretung durch Vertreter der in § 23 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bezeichneten Verbände bei der Geltendmachung eines Rechts wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind.“

- b) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „Satz 2 bis 5“ durch die Angabe „Satz 2 bis 6“ ersetzt.
2. § 61b wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 61b

Klage wegen Benachteiligung“.

- b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.“

- c) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs“ durch die Angabe „nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ ersetzt.

(2) Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406) geändert worden ist, wird aufgehoben.

(3) § 75 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 5 Nr. 2 des Gesetzes vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(4) § 67 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. September 2005 (BGBl. I S. 2746) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(5) § 8 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), das zuletzt durch Artikel 19a des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Bewerber sind durch Stellenausschreibung zu ermitteln. Ihre Auslese ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder

sexuelle Identität vorzunehmen. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfungen, sowie gesetzliche Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.“

(6) § 27 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312, 2316), das zuletzt durch Artikel 174 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(7) Das Erste Buch Sozialgesetzbuch — Allgemeiner Teil — (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24. April 2006 (BGBl. I S. 926), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe „§ 33a Altersabhängige Rechte und Pflichten“ folgende Angaben eingefügt:

„§ 33b Lebenspartnerschaften

§ 33c Benachteiligungsverbot“.

2. Nach § 33b wird folgender § 33c eingefügt:

„§ 33c
Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“

(8) § 36 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch — Arbeitsförderung — (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Wörter „oder ähnlicher Merkmale“ gestrichen.

2. Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität des Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind.“

3. In Satz 3 wird das Wort „ , Religionsgemeinschaft“ gestrichen.

(9) Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe „§ 19 Leistungen auf Antrag oder von Amts wegen“ folgende Angabe eingefügt:
„§ 19a Benachteiligungsverbot“.
2. In § 1 Abs. 2 wird die Angabe „§§ 18f und 18g“ durch die Angabe „§§ 18f, 18g und 19a“ ersetzt.
3. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

„§ 19a
Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“

(10) Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706), wird wie folgt geändert:

1. In § 36 Satz 3 werden nach den Wörtern „den Arbeitsschutz,“ die Wörter „den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf,“ eingefügt.
2. § 81 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“

(11) Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 7 wird aufgehoben.
2. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - b) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
3. In § 19 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „des Beschäftigtenschutzgesetzes“ durch die Wörter „des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung“ ersetzt.

(12) § 3 Abs. 1 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482) wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Soldat ist nach Eignung, Befähigung und Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, sexuelle Identität, Abstammung, Rasse, Glauben, Weltanschauung, religiöse oder politische Anschauungen, Heimat, ethnische oder sonstige Herkunft zu ernennen und zu verwenden.“

(13) Dem § 73 Abs. 6 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 (BGBl. I S. 1706) geändert worden ist, werden folgende Sätze angefügt:

„§ 157 Abs. 1 der Zivilprozessordnung gilt auch nicht für Mitglieder und Angestellte der in § 23 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Vereinigungen, die im Rahmen des Satzungszwecks der Vereinigung als Bevollmächtigte von Beteiligten tätig werden. Den in Satz 5 genannten Vereinigungen ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Beteiligter gestattet.“

(14) Die §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909, 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 123 des Gesetzes vom 19. April 2006 (BGBl. I S. 866) geändert worden ist, werden aufgehoben.

(15) Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822) wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 6 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Eine unmittelbare Diskriminierung von Soldatinnen ist gegeben, wenn diese auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren als Soldaten erfahren, erfahren haben oder erfahren würden.“

- b) Absatz 7 wird aufgehoben.

2. § 5 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg findet § 12 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes Anwendung.“

3. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „4“ ersetzt.

- b) Absatz 8 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Sie dürfen nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein oder einer Schwerbehindertenvertretung angehören.“

- c) Absatz 10 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „sein“ die Wörter „ , wobei eine ehrenamtliche Richterin oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richterin oder der andere ehrenamtliche Richter Stabsoffizier sein muss“ eingefügt.

- bb) Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Die Reihenfolge der Heranziehung richtet sich nach der einheitlichen Liste der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter für Verfahren nach diesem Gesetz, in der die verschiedenen Teilstreitkräfte angemessen zu berücksichtigen sind; § 74 Abs. 8 der Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.“

- d) Absatz 11 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Absatz 10 gilt entsprechend.“
- e) In Absatz 12 wird die Angabe „2“ durch die Angabe „1“ ersetzt.
4. § 19 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen.“
- (16) In § 15a Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung in der im Bun-

desgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 310-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 49 des Gesetzes vom 19. April 2006 (BGBl. I S. 866) geändert worden ist, werden der Schlusspunkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:

„4. in Streitigkeiten über Ansprüche nach Abschnitt 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) außer Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte des Bundesrates sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 14. August 2006

Der Bundespräsident
Horst Köhler

Die Bundeskanzlerin
Dr. Angela Merkel

Die Bundesministerin der Justiz
Brigitte Zypries

Der Bundesminister
für Arbeit und Soziales
Franz Müntefering

Der Bundesminister des Innern
Schäuble

Der Bundesminister der Verteidigung
F. J. Jung

Die Bundesministerin
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ursula von der Leyen